

证券代码：920227

证券简称：美登科技

公告编号：2025-151

杭州美登科技股份有限公司

2025 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

杭州美登科技股份有限公司（以下简称“公司”）为建立健全长效激励机制，吸引并留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性，将股东、公司与核心团队的利益紧密结合，共同促进公司的长远发展与战略目标实现，在充分保障股东利益的前提下，本着收益与贡献对等的原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）、《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第 3 号》”）等有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了公司《2025 年股权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《持续监管办法》、《上市规则》、《监管指引第 3 号》等有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为建立健全公司长效激励机制，保障本激励计划的有效落实，并实现考核管理的规范化与科学化；同时，充分调动公司核心团队的主动性与创造性，通过提

升个人及团队绩效，增强公司核心竞争力，确保公司发展战略与经营目标的顺利实现，最终达成股东利益最大化。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象的工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本次激励计划的所有激励对象，包括公司（含全资及控股子公司）董事、高级管理人员和核心员工。

四、考核机构

（一）公司董事会是股权激励考核工作的最高管理机构，负责领导激励对象的考核工作和最终审定激励对象的考核结果。

（二）公司设立由人力资源部、财务部等相关部门组成的考核工作小组，负责具体执行考核工作。该小组对董事会负责，并按要求报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部负责相关考核数据的收集、核实和提供，并对数据的真实性、准确性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核指标

本计划授予股票期权的行权考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

本激励计划各年度公司层面业绩考核目标如下：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10.00%； 2、以 2025 年归母净利润为基数，2026 年归母净利润增长率不低于 11.00%。

第二个行权期	2027 年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20.00%； 2、以 2025 年归母净利润为基数，2027 年归母净利润增长率不低于 20.00%。
第三个行权期	2028 年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 30.00%； 2、以 2025 年归母净利润为基数，2028 年归母净利润增长率不低于 30.00%。

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中营业收入指合并报表中上市公司营业收入，归母净利润指合并报表中归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其它激励计划股份支付费用的影响，下同；

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定的比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年可行权的权益不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核指标

公司将根据公司现行绩效考核的相关规定和《2025 年股权激励计划实施考核管理办法》，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象的个人年度考核结果划分为 A、B、C、D 四档，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

考核结果	A	B	C	D
个人考核系数	100%	80%	60%	0%

若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度=个人考核系数×个人当年计划可行权额度。

激励对象当期因考核原因不得行权的股票期权，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

本激励计划考核期间为 2026–2028 年三个会计年度。

(二) 考核次数

本激励计划的考核年度为 2026–2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部在董事会的指导下负责具体的考核工作，记录并保存考核结果。依据考核结果，人力资源部牵头形成绩效考核报告上交董事会。董事会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，确定被激励对象股票期权可行权的资格及数量。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

1、考核工作结束后，董事会应当在考核结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、被考核对象如对考核结果存有异议，应自收到通知之日起 5 个工作日内，以书面形式向董事会提出申诉。董事会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果作出最终认定。

(二) 考核结果归档

1、所有绩效考核记录、报告及相关文件均属公司机密，由人力资源部统一归档管理。归档资料自本股权激励计划期满或终止之日起计，保存期限不少于 3 年，到期后由人力资源部负责按规定统一销毁。

2、归档后的绩效记录原则上不得修改。如因特殊情况确需更正或补充，须由考核记录人员及考核工作小组相关成员共同签字确认，并备注变更原因及日期，以确保记录的真实性与可追溯性。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布的法律法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布的法律法规、规章和规范性文件的规定为准。

(二) 本办法须经公司股东会审议通过，并自《2025 年股权激励计划（草

案)》生效后实施。

杭州美登科技股份有限公司

董事会

2025年12月29日